

Evolution des rémunérations 2022 : bilan

Cette année nous avons eu la concrétisation de projets :

- Evaluation des postes de production et de maintenance qui s'est traduit par le changement de lettre de plus de 110 salariés (selon nos estimations)
- Augmentation générale de 3% pour les lettres T à Q et 2% pour les lettres P à M en juillet
- Alignement à la médiane 100% en novembre 2022 obtenue par la CFE CGC en 2021

Comme en 2021, la politique salariale 2022 a été très dynamique (environ 6%) mais aussi avec des écarts très important de pourcentage d'augmentation, à iso performance. Notre analyse est que le seuil de 100% de médiane est un frein trop fort sur le choix de répartition de la politique salariale de 2021 et 2022.

Pour 2023, il nous semble opportun de revenir sur des processus plus simples : 1/2 en AG + 1/2 en augmentation en mai au mérite.

Analyse CFE CGC :

L'inflation sur les 3 dernières années est à plus de 10%, et nous semble prioritaire de retrouver une politique salariale dynamique qui inclurait tous les salariés.

Il reste encore du chemin à faire pour assurer une attractivité forte via la rémunération et assurer une structure des salaires capables de garder les jeunes, motiver les expérimentés et reconnaître la performance des salariés.

Intéressement novembre 2022

Thème	Tendance	Indicateurs et résultats	Cibles annuelles	Cible/Maxi à fin AVRL	Résultat à fin AVRL
Sécurité :	VERT	Nbre d'audit réalisé : 445 Taux de conforme des audits mini 350 = 92% IP sécurités Emises : 176 IP sécurités Réalisées : 62 TCIR en 2020 à 4,47; 2021 à 4,55; 2022 à ?	cible à 485 cible à 92% cible à 150 cible à 60 cible à 2,4	445 138 55 2,4	0,50% 0,20% 0,30% 0,25% 0,25%
QUALITE:	ROUGE	Taux de HS sorti usine : 2,04% OK Période 1 01/01 au 31/03 OK Période 2 01/04 au 30/06 NOK Période 3 01/07 au 30/09 OK Période 4 01/10 au 31/12 NOK	cible à 1,9% cible à 2,3% par période cible à 2,3% par période cible à 2,3% par période cible à 2,3% par période	1,9%	0,45%
PRODUCTION :	ROUGE	Engagement Nord Engagement SUD Bonus SUD Engagement U500 bonus U500	cible à 0,75% cible à 0,24% bonus fin d'année cible à 0,11% bonus fin d'année	0,69% 0,22% 0,10%	0,31% 0,06% 0,00% 0,06% 0,00%
COÛT :	ROUGE	Budget PEI = 101,68% Stock inférieur à 50700 tonnes à 37 137 tonnes	bonus fin d'année si coût inf. à 100%		0,00% 0,00%
DIGITALISATION	VERT	Digitalisation nb de formation à 4 : 80,57%	cible 87%	79,8%	1,15%

"Analyse CFE CGC :

Le résultat intéressement sera entre 3,4% et 3,9%, il y a une incertitude sur le critère coût.

Nous vous informerons à partir du 25 janvier 2023 (date du CSE).

"

Nao 2023

La CFE CGC en 2021 a portée et a obtenu le respect de 100% de la médiane à fin 2022. La CFE CGC aurait fait différemment que l'entreprise dans la « manière », afin respecter la notion d'ancienneté et faire progresser l'ensemble des salariés.

Cependant cela a permis à plus de 80% des salariés de connaître une évolution salariale dynamique depuis 3 ans ;

Pour 2023 nous proposons :

7% et une meilleure reconnaissance de l'ancienneté, de l'engagement et accompagner l'inflation

- Revenir progressivement à une gestion logique de distribution des augmentations
- Redonner de la valeur à l'ancienneté et l'expérience professionnelle
- Permettre aux managers de reconnaître ceux qui étaient décalés des moyennes de 2020 (4%) ; 2021 (6%) et 2022 (6%).
- Concentrer l'augmentation hors Augmentations Générales aux mains des managers en mai
- Utiliser la plage 85% 115% sans frein avant les 115%
- Reconnaître à leur juste valeur les métiers qui nécessitent une expertise et une expérience professionnelle significatives
- Réduire les écarts entre les différents statuts (AV1, AV2, AV3)
- Retravailler les primes liés aux déplacements professionnels
- Continuer à travailler sur l'attractivité des horaires en quart

Vous trouverez en annexes ci-dessous l'ensemble des sujets que seront partager avec la direction lors des NOA 2023.

Le saviez-vous ? FAQ Nouvel accord CET et temps de travail

Gestion des RTT et JDR :

Depuis le 1 janvier, les RTT pour les cadres sont sous le code « JDR », actuellement il est possible de voir le solde dans GTA dans la partie « Demande d'absence »

Compteurs prévisionnels

NBJ attendu (N...	Solde JDR (J)	CA (J) en cours ...	RTT/JDR (J) en ...	CET (J) en cour...
211.0	14.0	24.00	0.00	0.00

Il faut donc poser des JDR et plus des RTT pour les cadres.

Pour l'année de transition 2023, l'attendu a été recalculer pour tous en fonction du nombre de CA 2022 restant (pour rappel l'attendu est à 213 jours).

Pour le personnel posté, les RTT sont aussi remplacées par les JDR.

Pour le personnel à la journée AV1 et AV2, une négociation est en cours, s'il y a modification elles entreront en application début 2024.

Gestion d'un retour pour le personnel au statut cadre

En cas de retour sur site sur un jour prévu non travaillé (astreinte, déplacement, permanence ou surcroît d'activité), vous pouvez déclarer cette journée travaillée dans GTA en passant la journée en D ; Cela a pour effet de

généraliser un JDR de plus. Vous pouvez ensuite récupérer ce jour à votre convenance et dans le respect du fonctionnement de votre service en posant un JDR sur une journée.

Matricule 10230530 Nom et prénom Iztueta, Benoit Date Sam 21/01/2023

Horaires	Anomalies
Profil journalier Profil REPO< Théorique 0.00 Heure fin 0.00> A06D12 Matin 6h-18h en éq. successives A5 Matin 5h -13h en éq. successives B13 Après midi 13h -21h en éq. successives C18D12 Nuit 18h-6h en éq. successives C21 Nuit 21h - 5h en éq. successives D Horaire Souple jour 2x4 durée 7h26 DSD7 Horaire Intérimaire 2x4 durée 7h00 DSD8 Horaire Souple jour 2x4 durée 8h	Attribution Code Service Section Origine CSM00075 AT/ESBN/CSM/P Gestion Polyvalents

Comment poser un congé sur un férié prévu travaillé ?

Le motif JFNT disparaît, nous conseillons de poser un « ETJFW » à la place (un CA est possible aussi), et surveiller ce compteur pour s'assurer qu'il ne dépasse pas le seuil de 10 jours.

Calendrier

Négo santé au travail : (Benoit et Christophe)

10 janvier 2023 9h 10h Négociation santé au travail 4 (FIN)
 18 janvier 2023 9h 12h Prépa CSE 9h (tous les élus)

Négociation « personnel à la journée » : (Benoit et Franck)

02 février 2023 9h 12h 3ème Négociation personnel à la journée
 24 février 2023 9h 12h 4ème Négociation personnel à la journée
 L'enjeux : améliorer la situation des personnels à la journée

25 janvier 2023 8h30 16h CSE de janvier

NAO : (Benoit et Daniel)

27 janvier 2023 8h30 14h30 NAO salaires Partie 1
 03 février 2023 8h30 12h30 NAO salaires Partie 2 et FIN

L'enjeux : accompagner l'inflation et redonner de la valeur à l'ancienneté et l'engagement sur le long terme.
 Remettre le manager au cœur du processus de reconnaissance (plus de budget rattrapage).

En février Négociation Intéressement (Benoit et Christophe)

Le + CFE-CGC

Et bien sûr, retrouvez toutes nos publications sur le site internet de la CGE-CGC
 MICHELIN <http://www.cfecgcmichelin.org>

L'équipe CFE CGC



IZTUETA Benoit
 Délégué syndical –
 Elu CSE - Del
 Mutuelle
 06 28 54 42 84



VANACKER
 Christophe
 RS CSE
 06 65 74 84 56



CORDELIER Daniel
 Elu CSE et CHSCT
 07 77 83 31 67



ARIS Franck
 Elu CSE
 06 38 95 88 86



NDAW Yerim
 Elu CSE

PROPOSITIONS CFE-CGC POUR LA NAO 2023 NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SALAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL

Revendications	Objectifs et Argumentations
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Budget de 7% avec un talon de 1500 € ☞ 0,8% d'ancienneté pour tous ☞ 2,7% en AG en mars ☞ 3,20% mai ☞ 0,30% pour le cours d'année 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Accompagner l'inflation de 2022 de 6% ☞ Reconnaître l'investissement des salariés ☞ Reconnaître l'ancienneté
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Valoriser l'ancienneté dans la gestion des salaires, en dissociant l'ancienneté du salaire et donc en analysant le respect des médianes hay hors ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Motiver les salariés embauchés récemment à rester dans l'entreprise
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Maintenir les efforts sur la pesée des postes ☞ Créer des postes d'experts dans les métiers techniques 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Créer des perspectives d'évolutions dans les métiers ☞ Reconnaître nos experts ☞ Garder et attirer les talents en s'alignant au marché de la chimie
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Modification de l'ISDE, pour l'appliquer sur tous les déplacements et dès la première nuit ; revoir son montant ☞ Définir un dispositif pour les déplacements en France 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Les déplacements avec hôtel représentent une contrainte sur la vie personnelle (garde d'enfant, impossibilité de pratiquer ses activités associatives ou sportives, découchage, passer un jour de repos en déplacement...) ☞ Il nous semble indispensable de valoriser et dédommager ces contraintes.
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Revaloriser de 20% et appliquer les indemnités d'éloignement à tous 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Supprimer les différences aux statuts et accompagner l'augmentation de l'énergie pour le transport
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Vu qu'il n'est pas possible de modifier les médianes nous proposons de créer une indemnité liée au statut cadre 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Il n'existe aucune compensation par rapport au forfait jour, puisqu'avec la méthode Hay seul le niveau de responsabilité est pris en compte.
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Appliquer un panier de jours à 4,65 euros pour les salariés postés ☞ Créer une prime de samedi applicable à tous les statuts (10%) ☞ Supprimer le critère d'absentéisme sur l'attribution de la PPC ☞ Donner accès à FM à la prime de POI 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Améliorer les conditions de rémunération des travailleurs en quart ☞ Equité entre tous les salariés de quart qui ont un rôle clé en cas d'incident sur le site
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Mise en place de la subrogation 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Simplifier le processus d'indemnisation en cas de maladie afin que la gestion du remboursement soit gérée par l'entreprise
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Mise place de la prime de partage de la valeur dans la rémunération variable des salariés 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Profiter des dispositifs fiscaux français pour redistribuer la création de valeur de l'entreprise aux salariés (6000 euros maxi possible).
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Application du dispositif d'ancienneté (18 ans) aux AV3 (Cadres). 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Supprimer les différences aux statuts dans la continuité de ce que l'entreprise fait sur la rémunération variable
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Appliquer un taux de 1,3% de la MASA pour le budget des œuvres sociales en 2023 (1,1% à ce jour) 	

Politique salariale 2023 à 7% de la MASA